

Gender und Diversity bewusst lehren

CHECKLISTEN
UND TIPPS

**Es sind nicht unsere
Unterschiede, die uns
trennen. Es ist unsere
Unfähigkeit diese Unter-
schiede zu erkennen,
zu akzeptieren und zu
feiern.**

Audre Lorde
(Schriftstellerin)

Liebe Lehrende,

die Interaktion von Studierenden und Lehrenden in Lehrveranstaltungen ist der Schlüssel zu studentischen Lernprozessen. Gerade für komplexe Themen eignen sich nachhaltig am Kompetenzerwerb der Studierenden ausgerichtete Lehr-, Lern- und Prüfungsmethoden.

Ein wesentliches Element ist dabei eine [diversitätsbewusste Didaktik](#). Sie unterstützt Sie darin, die Rahmenbedingungen Ihrer Lehre sowie die Inhalte und Methoden zu reflektieren und eine anregende Lernumgebung zu schaffen.

Mit den folgenden [Checklisten und Tipps](#) möchten wir Sie einladen, Ihre Lehrveranstaltungen diversitätsbewusst zu reflektieren.

Eine [Online-Sammlung mit Good-Practice-Beispielen und Tipps](#) zu gender- und diversitätsbewusster Lehre haben wir hier für Sie zusammengestellt:
haw-hamburg.de/gleichstellung/projekte/diversitybewusst-lehren

Viel Spaß beim Stöbern!

Ihre
Monika Bessenrodt-Weberpals

Vizepräsidentin für Studium, Lehre
und Gleichstellung



Was ist Diversity? 8
Unsere Diversity Vision 10
Diversity in Studium und Lehre integrieren 14

Lehrinhalte 16
Lehrmethoden 20
Lernumgebung 24
Selbstreflexion 28
Interaktion 32

Weiterführende Tipps 36

Was ist Diversity?

Die Abbildung zeigt relevante **Diversity-Dimensionen für Hochschulen**. Zentral und schwer veränderlich sind dabei **Geschlecht, soziale Herkunft, Ethnizität, Alter, gesundheitliche Beeinträchtigung sowie sexuelle Orientierung**.

Verschränkt mit Aspekten wie **Studienort, Familienstatus, Religion oder Teilzeitarbeit** ergeben sich daraus spezifische Ressourcen, Erfahrungen und Fähigkeiten, die Studierende und Lehrende mitbringen.



Abbildung in Anlehnung an De Ridder/Jorzik (2012): Vielfalt gestalten. Edition Stifterverband: Essen: S.15.

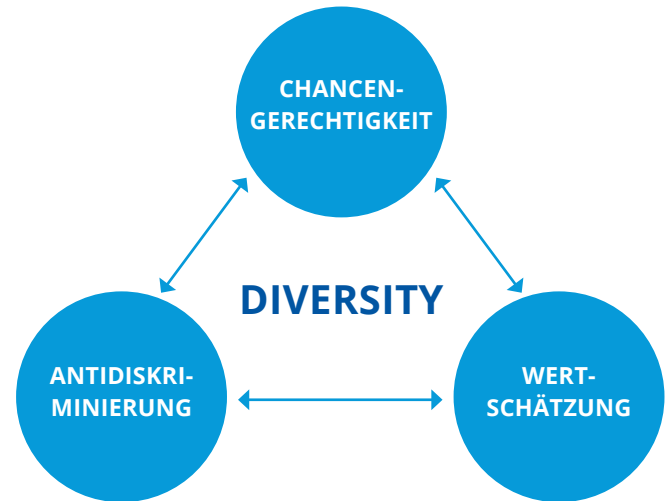
Unsere Diversity Vision

Bildungschancen sind in unserer Gesellschaft ungleich verteilt. Daran wollen wir etwas ändern. Als HAW Hamburg ist es uns ein zentrales Anliegen, **Bildungsgerechtigkeit** zu fördern.

Unsere Studierenden und Mitarbeitenden sind vielfältig, genauso wie ihre Kompetenzen. Wir wollen ihre **Talente erkennen** und sie in ihrem Kompetenzentwicklungsprozess unterstützen.

Gesellschaftliche Probleme und Konflikte sind komplex. Vereinfachende Antworten führen häufig zu weiteren Spannungen. Daher wollen wir **wissenschaftlich fundierte Lösungen** für gesellschaftliche Probleme entwickeln.

Unser Kompass



Unser Weg

HALTUNG

- Wir begreifen **vielfältige Perspektiven** und Erfahrungen als **bereichernd**.
- Wir sind bereit zum **Perspektivwechsel**.
- Wir **treten diskriminierendem Verhalten** entschieden **entgegen**.

REFLEXION

- Wir machen uns unsere Einstellungen und **Werthaltungen bewusst**.
- Wir **reflektieren**, wie wir gesellschaftliche Gruppen bewerten und ob diese **Bewertung** die Verteilung von Ressourcen und Anerkennung an unserer Hochschule beeinflusst.
- Wir nehmen wahr und verstehen, **wie sich gesellschaftliche Ungleichheit** auf den Lebensalltag an unserer Hochschule und in der Gesellschaft **auswirkt**.

GESTALTUNG

- Wir gestalten Strukturen und Prozesse so, dass sie **die vielfältigen Ressourcen**, Bedürfnisse und Voraussetzungen der Hochschulangehörigen **berücksichtigen**.
- Wir tragen in Lehre, Forschung und Management aktiv dazu bei, **Chancen zu ermöglichen und Ausschlüsse zu verringern**.
- Wir befördern eine **lebendige und respektvolle Konfliktkultur**.

Diversity in Studium und Lehre integrieren

Strukturen, Prozesse und Organisation des Studiums diversitybewusst gestalten

BEISPIELE:

- Verankerung von Diversity im Leitbild der Hochschule
- Prüfungsordnungen flexibler gestalten
- Diversity bei der Curriculumentwicklung berücksichtigen

Diversity-Kompetenz entwickeln

BEISPIELE:

- Ressourcen, Erfahrungen und Kompetenzen diverser Studierender bewusst wahrnehmen
- Reflexion eigener Werthaltungen, Stereotype und Vorurteile

Diversity-Aspekte als fächerübergreifende Inhalte

BEISPIELE:

- Interdisziplinäre oder fachübergreifende Projekte mit Diversity-Bezug fördern
- Öffnung der Fachinhalte für Studierende anderer Fächer

Diversity-Aspekte als fachimmanente/-integrierte Inhalte

BEISPIELE:

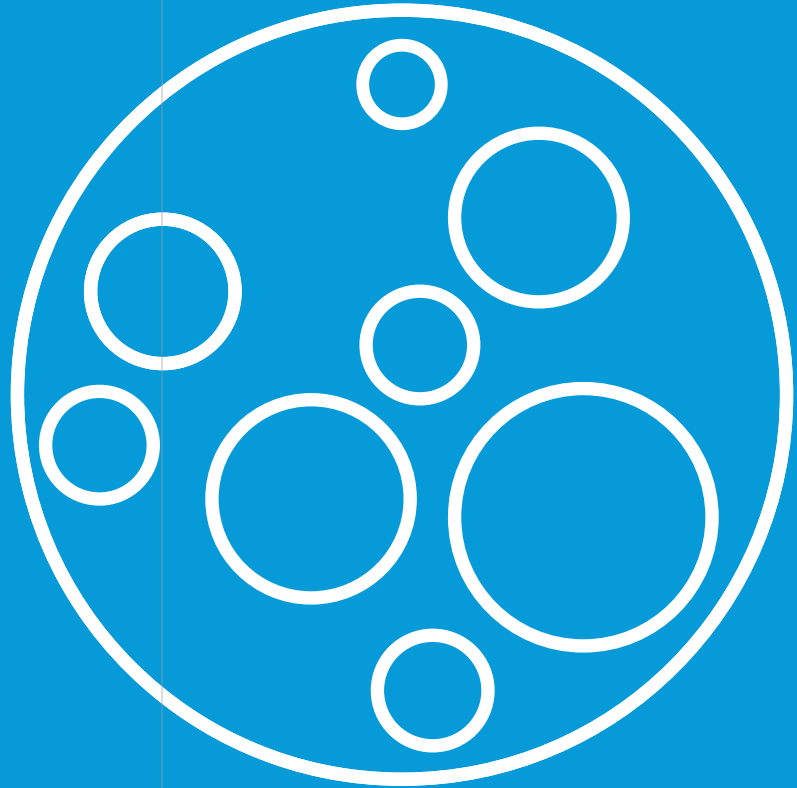
- Diversity-Themen in Projektarbeiten fördern
- Fallbeispiele diversity-bewusst gestalten
- Für Geschlechterungleichheiten im eigenen Berufsfeld sensibilisieren

Abbildung in Anlehnung an Linde/Auferkorte-Michaelis (2018):
Einleitung. In: dies.: Diversität lehren und lernen. Opladen: Budrich, S.11.

Lehrinhalte

Lehrinhalte diversitätsbewusst zu gestalten hat viele Facetten. Je nach Fachdisziplin sind Anknüpfungspunkte zu Themen wie Migration, Geschlecht, Alter oder Inklusion mehr oder weniger offensichtlich.

Antidiskriminierungsrecht, Geschlechterungleichheiten im jeweiligen Berufsfeld, die Geschichte des eigenen Fachs oder die Bedarfe von Kund*innengruppen in Hinblick auf Barrierefreiheit oder Kultur können hierbei eine Rolle spielen.



Checkliste

Lehrinhalte

- Repräsentieren Ihre **Fallbeispiele** die Diversität von Menschen?
- Denken Sie darüber nach, wie Ihre Bilder gesellschaftliche Gruppen abbilden?
- Reproduzieren Ihre verwendeten Fallbeispiele und Bilder **Klischees oder Stereotype**?
- Werden Themen wie Geschlecht, Alter, Migration, sozialer Status, etc. im Kurs angesprochen? Welche Themen fehlen? (s. Diversity-Rad, Seite 9)
- Werden **gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse** thematisiert?

- Sprechen Sie gesellschaftliche Ungleichheiten in Bezug auf **das eigene Berufsfeld** an? (z.B. Gender Pay Gap, vertikale Segregation)
- Enthält Ihre Literatur-/Medienliste auch Texte von Forschenden verschiedener Geschlechter und /oder mit Rassismuserfahrung?
- Stellen Sie die **Geschichte Ihres Fachs unter Berücksichtigung von Frauen**, Menschen mit Migrationshintergrund, etc. dar?
- Zeigen Sie, wie der **eigene Standpunkt** die Wahrnehmung eines Forschungsgegenstands beeinflussen kann?
- Kennen Sie Inhalte der Gender Studies, **Postcolonial Studies** oder Queer Studies?



Lehrmethoden

Bei diversitätsbewusster Lehre sind zwei didaktische Prinzipien zentral: Methodenvielfalt und Aktivierung von Studierenden. Zusätzlich entscheidend für den Lernerfolg ist es, die unterschiedlichen Ressourcen und Kompetenzen der Studierenden zu berücksichtigen.

Diversitätsbewusste Methoden unterstützen Sie weiterhin darin, Barrieren abzubauen und Ausgrenzung und Diskriminierung in der Lehre zu verstehen und zu verringern.

Checkliste

Lehrmethoden

- Nutzen Sie **partizipative Methoden**?
- Kennen Sie die Angebote der Arbeitsstelle Studium und Didaktik zu Methodenvielfalt?
- Bieten Sie **unterschiedliche Lernmöglichkeiten** an (z.B. in Gruppen, E-Learning, ...)?
- Achten Sie darauf, dass Ihre gewählte Prüfungsform zur **Prüfungsvielfalt im Curriculum** beiträgt?
- Regen Ihre Methoden zur (Selbst-) Reflexion an?
- Wissen Sie, wie Sie **barrierefreie PDFs** erstellen können?
- Kennen Sie die Untertitelfunktion von Youtube?
- Lernen Studierende, wie Stereotype ihre Wahrnehmung eines Themas prägen?
- Sind Menschen in ihrer **Vielfalt in Ihrem Lehrmaterial** abgebildet?
- Haben Sie Strategien um **Gruppendynamiken und Ausschlüsse** zu vermeiden?
- Haben Sie Methoden, um Studierende anzuregen sich stärker zu beteiligen? Funktionieren diese?
- Kennen Sie die **Regelungen zum Nachteilsausgleich** in den Prüfungsordnungen?

Lernumgebung

Die Lernumgebung wirkt sich auf das Lernverhalten und die Lernleistung von Studierenden aus. Bestimmte Lernumgebungen fördern die Beteiligung mancher Studierender, während sie andere benachteiligen. Dies gilt es zu berücksichtigen.

Bei der Gestaltung der Lernumgebung wird primär an den Seminarraum, den Vorlesungssaal und an Exkursionen gedacht. Im Zuge von E-Learning gewinnen auch digitale Räume an Bedeutung.



Checkliste

Lernumgebung

- Achten Sie bei der Planung Ihrer (Lehr-) Veranstaltung auf **Kita-Öffnungszeiten**, ÖPNV-Anbindung, etc.?
- Ist Ihnen bewusst, wie sich die Verteilung von Studierenden im Lernraum auf ihr **Sprechen und Gehörtwerden** auswirken kann?
- Nehmen Sie wahr, wer in Ihrem Seminar besonders viel Raum einnimmt? Denken Sie darüber nach, wie Sie dies ändern können?
- Ist der **Veranstaltungsort barrierefrei**?
- Können Sie Studierenden im Rollstuhl oder mit Sehbehinderung den besten Weg zum Seminarraum erklären?

- Sind die Räume so gestaltet, dass sich die Lernenden **wohl fühlen**?
- Ist der **Raum ausreichend hell** beleuchtet?
- Sind Ihre E-Learning-Angebote barrierefrei zugänglich?
- Wissen Sie, welche **Unterstützungsmöglichkeiten** es für Studierende mit Wahrnehmungs- und Motorikeinschränkungen an der Hochschule gibt?
- Kennen Sie das Prinzip des **Universal Design**?

Selbstreflexion

Als lehrende Person haben Sie eine Vorbildfunktion für Studierende. Nehmen Studierende aus nicht-akademischen Familien beispielsweise wahr, dass eine Lehrende den gleichen Hintergrund hat, kann sie dies motivieren, selbst eine akademische Karriere anzustreben.

Für Lehrende ist es auch wichtig, sich eigener Prägnungen bewusst zu werden um zu verstehen, wie sie die Wahrnehmung und das Handeln beeinflussen.

Checkliste

Selbstreflexion

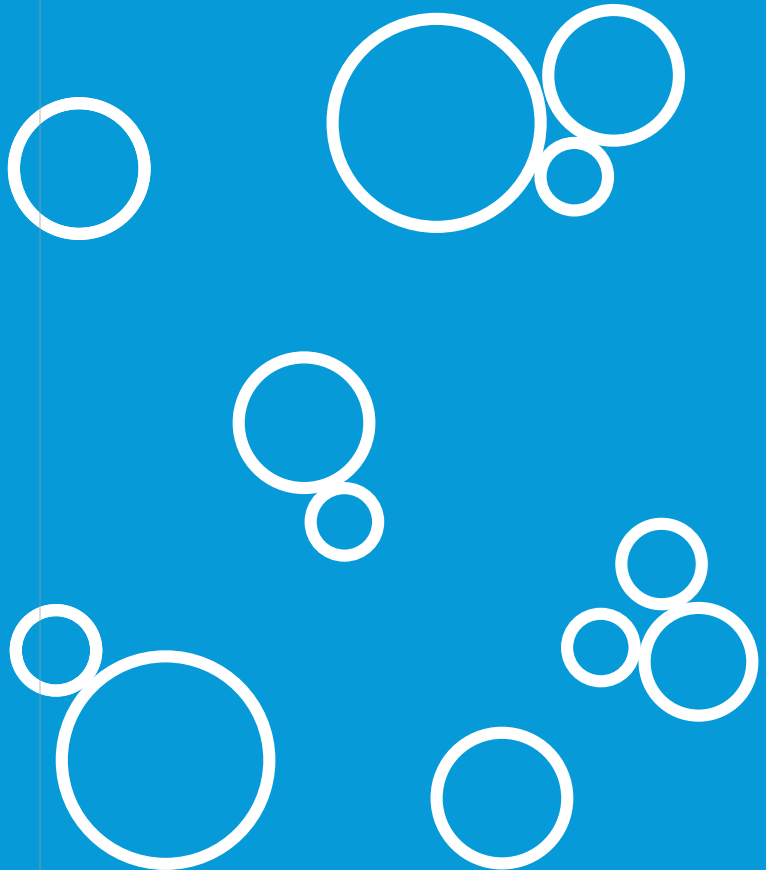
- Reflektieren Sie Ihre **Wahrnehmung** und Ihr Verhalten im Hinblick auf Stereotype (z.B. Muslime, Frauen, etc.)?
- Erkennen Sie diskriminierende Beleidigungen und Ausgrenzungen im Seminar? Sprechen Sie diese offen an?
- Verhalten Sie sich **wertschätzend** gegenüber all Ihren Studierenden?
- Kennen Sie die definierten Regeln zum Nachteilsausgleich in der Prüfungsordnung?
- Sind Sie sich Ihrer **Vorbildfunktion als Lehrende*** bewusst (role model)?

- Analysieren Sie **Konflikte im Lernraum** auch unter Gesichtspunkten von ungleichen Machtverhältnissen und Stereotypen?
- Verwenden Sie **geschlechtsneutrale Formulierungen** (z.B. Studierende)?
- Kennen Sie die HAW-Empfehlungen zum geschlechtergerechten Formulieren?

Interaktion

Die Realität im Seminarraum zeigt, dass es typische Studierende nicht gibt. Studierende haben vielfältige Ressourcen, Kompetenzen und Voraussetzungen mit denen sie den Studienalltag bewältigen.

Manche Studierende haben Kinder, andere finanzieren sich ihr Studium selbst, haben keinen deutschen Pass oder studieren als erste Person aus der Familie. Diese Vielfalt gilt es als lehrende Person zu berücksichtigen.



Checkliste

Interaktion

- Wissen Sie, wie vielfältig Ihre Lerngruppe bzgl. Sprache, Alter oder Geschlecht ist? (s. Diversity-Rad, Seite 9)
- Wissen Sie, was die **Kategorie gesundheitliche Beeinträchtigungen** umfasst?
- Nehmen Sie bewusst wahr, wer im Seminar besonders viel/besonders wenig spricht? Wer wie viel Raum einnimmt?
- Bemerkten Sie, wie **Vorurteile** (z.B. gegenüber Internationals oder Studierenden mit Migrationshintergrund) **Gruppenlernprozesse** prägen?
- Reflektieren Sie Gruppenbildungsprozesse im Seminar? Auch unter Gesichtspunkten von **Empowerment** und Dominanzstrukturen?

- Konzipieren Sie Ihre Lehrveranstaltung mit einem bestimmten **Bild von Studierenden im Kopf?** (z.B. arbeitet, hat Kinder, männlich, ...)
- Wissen Sie, wie Sie **geflüchtete Studierende gut integrieren** können?
- Unterstützen Sie internationale Studierende beim Ankommen in Ihrem Seminar?
- Gehen Sie sensibel mit Studierenden um, die **psychische Belastungen und Erkrankungen** haben?

Tipps

Viel Spaß beim Stöbern!

Auf unserer Webseite finden sich viele Tipps und Hinweise, wie die eigene Lehre diversitätsbewusst gestaltet werden kann.



EINFACH DEN QR-CODE
EINSCHANNEN, ODER
UNSERE WEBSEITE
BESUCHEN:
HAW-HAMBURG.DE/
GLEICHSTELLUNG/
PROJEKTE/
DIVERSITYBEWUSST-
LEHREN

Beratung und Unterstützung an der HAW Hamburg

ALLGEMEINE STUDIERENDEN- BERATUNG:

[Studierendenzentrum](#) (Studierende)

ERZIEHUNGS- UND PFLEGEAUFGABEN:

[Familienbüro](#) (Studierende und
Beschäftigte)

FLUCHT UND MIGRATION:

[Arbeitsstelle Migration](#) (Studierende)

GESUNDHEIT:

[Betriebliches Gesundheitsmanage-
ment](#) (Beschäftigte)

BERATUNGSSTELLEN

GLEICHSTELLUNG:

Gleichstellungsbeauftragte für den wissenschaftlichen Bereich (wissenschaftliches Personal und Studierende)
Gleichstellungsbeauftragte für das technische und Verwaltungspersonal (TVP-Personal)

HOCHSCHULDIDAKTIK:

Arbeitsstelle Studium und Didaktik

INKLUSION UND BARRIERE-FREIHEIT:

Beauftragter für die Belange behinderter und chronisch kranker Studierender
Schwerbehindertenvertretung (Beschäftigte)

BERATUNGSSTELLEN

INTERNATIONALES:

International Office (Studierende und Beschäftigte)

KONFLIKTE UND DISKRIMINIERUNG:

Vertrauensstelle (Konflikte zwischen Studierenden und Beschäftigten)
Konfliktlots*innen (Konflikte zwischen Beschäftigten)

PSYCHOLOGISCHE BERATUNG:

Peer-to-Peer-Beratung (Studierende)
Studierendenzentrum (Studierende)

SEXUELLE BELÄSTIGUNG:

Vertrauenspersonen bei sexueller Belästigung (Studierende und Beschäftigte)

Quellen

- Ebenfeld, Melanie (2017): [Checkliste zur gender- und diversitätsbewussten Didaktik](#). In: Freie Universität Berlin. Toolbox Gender und Diversity in die Lehre. (http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/_content/pdf/methodenblatt_checkliste.pdf)
- De Ridder, Daniela (2012): Vielfalt gestalten – Einführung. In: De Ridder, Daniela & Jorzik, Bettina (Hrsg.): [Vielfalt gestalten – Kernelemente eines Diversity-Audits für Hochschulen](#). Essen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, S. 10–31.
- Auferkorte-Michaelis, Nicole & Linde, Frank (2018): Einleitung. In: dies.: [Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch](#). Opladen/ Berlin/ Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 9–16.
- [Toolbox „Gender und Diversity in die Lehre“](#) der Freien Universität Berlin (<http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html>)
- [Projekt „DiVers – Didaktik und Diversity in der Hochschullehre“](#) der Universität zu Köln und der RWTH Aachen (<http://divers.uni-koeln.de>)
- [„Gender Toolbox / Methodik und Didaktik“](#) des Gunda Werner Instituts (<https://www.gwi-boell.de/de/2010/03/31/gender-toolbox-methodik-und-didaktik>)

Impressum

Autorin:
Isabel Collien

Herausgeberin:
Hochschule für Angewandte
Wissenschaften Hamburg
Berliner Tor 5
20099 Hamburg

Design:
Bettina Schröder Grafik Design,
Bettina Schröder, Raphael Schifferdecker

Foto:
HAW Hamburg / Paula Markert

Druck:
Druckerei Mahler GmbH, Ellerbek

© HAW Hamburg, Juli 2019



**HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN HAMBURG**
Hamburg University of Applied Sciences
